

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ИНТЕРЕСЫ ПРОИЗВОДИТЕЛЯ.

УДК 331.101

Панченко А.Ю., к.э.н., доцент
кафедры экономической теории и экономической политики
Уральский федеральный университет, ВШЭМ

Аннотация. В статье рассматриваются современные формы производственной и хозяйственной деятельности и их влияние на экономические интересы производителей в агропромышленном комплексе. Определяются модели внутривозрастных отношений, используя рациональную систему оплаты труда, которая является доминирующим элементом эффективной организации материального стимулирования и источником удовлетворения потребностей работников.

Abstract. In the article the contemporary forms of production and economic activity and their influence on the economic interests of producers in the agribusiness are examined. The models of intraorganizational relations are determined, using the rational system of the remuneration for labor, which is the prevailing element of the effective organization of material encouragement and the source of the satisfaction of the needs of workers.

Производственная деятельность хозяйственных субъектов реализуется через экономические интересы. Экономические интересы учитывают все свойства субъектов экономической деятельности: собственника, производителя, потребителя. При этом хозяйственная деятельность – это объективный процесс, обусловленный действиями экономических законов, но обладающий значительными элементами субъективного, что связано с различными формами собственности, положением хозяйствующих субъектов в экономической жизни, их представлениями о характере и цели производства.

По мнению автора, наиболее точное определение категории «экономический интерес» в аспекте отношений собственности дает А. Генкин: «Интерес мы определяем как реальный обусловленный отношениями собственности, принципом экономической выгоды, мотив и стимул, социально-экономических действий по удовлетворению индивидуальных потребностей».

Экономический интерес – это объективная категория, несущая в себе субъективные свойства через хозяйственную деятельность человека. В этом проявляется диалектика человеческого интереса.

Рассматривая экономические интересы, как сложную систему их взаимодействия на различных уровнях: общеэкономические, групповые, индивидуальные, их влияние на общественное производство через призму отношения собственности можно заключить, что при сопоставлении хозяйствующих субъектов, методологически правильнее использовать термин «хозяйственный интерес». По нашему мнению экономический интерес

преломляясь через производственную деятельность хозяйствующего субъекта предстает как хозяйственный интерес. Автор считает, что термины «экономический интерес» и «хозяйственный интерес» являются синонимами.

Известно, что экономические интересы, выступая формой производственных отношений, раскрывают свою суть через отношения различных форм собственности. Возможность измерения интенсивности воздействия экономических интересов на общественное производство подразумевает рассмотрение хозяйственных систем различного уровня. Вполне логичным представляется то, что для хозяйственных систем различного уровня существуют свои особенности и характеристики процесса согласования экономических интересов. Сказанное полностью относится к отраслям сельскохозяйственного производства.

Классифицирую систему экономических интересов, следует выделить основные системообразующие, среди них: групповые и индивидуальные.

Традиционно, групповым экономическим интересам относят интересы коллектива предприятий, отраслей и регионов. Пространственная ограниченность обуславливается объектом собственности. Это фактор определяет и систему показателей, характеризующих эту категорию интересов. К ним можно отнести такие показатели как: общая и индивидуальная экономическая эффективность, прибыль, рентабельность, результативность производства, конкурентоспособность, востребованность на рынке, ресурсы (природные, материальные, финансовые, трудовые) и т.д.

В условиях радикального изменения экономических отношений набирающих темпы процессов приватизации и развития рыночных отношений, особое значение приобретают частные и индивидуальные экономические интересы.

Частные экономические интересы реализуются в объектах частной собственности на средства производства. Следствием введения частной собственности, индивидуализация товаропроизводителей является всеобщая «материализация» и меркантилизация интересов.

Вся общественная социально-экономическая жизнь пронизывается денежными отношениями, а деньги, будучи символом общественного богатства, служат мерилом личного успеха. Всеобщее стремление к обогащению становится нормой экономического поведения. Иерархия имущественных отношений в значительной мере предопределяет систему жизненных устремлений и интересов.

Обладание собственностью порождает стремление к его увеличению: небольшое состояние стремиться превратиться в среднее, среднее – в крупное, крупное состояние – в олигархическое. Результаты всякой производственно-хозяйственной деятельности, а иногда и социальной в общественном сознании измеряется размерами приносимого ею дохода.

В современных условиях, негативные тенденции развития экономических интересов, вследствие введения частных форм собственности, пока не компенсируются существенными позитивными явлениями и тенденциями.

В условиях рыночных преобразований особое место начинает занимать индивидуальный экономический интерес, проявляющийся, прежде всего как личная материальная заинтересованность.

Личный экономический интерес, по мнению автора, должен реализоваться:

во-первых, в справедливом распределении доходов и потребительских благ между социальными слоями и группами;

во-вторых, в личном материальном доходе, обеспечивающем удовлетворение разумных материальных и духовных потребностей работника и его семьи;

в-третьих, в стабилизации покупательной силы рубля и наполнения рынка качественными товарами;

в-четвертых, в надежной социальной защите (старость, болезнь, инвалидность, безработица);

в-пятых, в действительной экономической свободе (разумное налогообложение, возможность и доступность кредитов и т.д.);

в-шестых, возможность полноценного участия в социальной жизни общества (возможность избираться и быть избранным в органы законодательной власти, участие в демократических процессах, свобода слова, печати, волеизъявления и т.д.).

В условиях многоукладной экономики и многообразия форм собственности, в отраслях сельского хозяйства возникла проблема выбора интегрированных хозяйственных систем, которые бы в оптимальной форме удовлетворяли групповые и индивидуальные интересы непосредственных участников производства и общеэкономические национальные интересы. Такой оптимальной формой хозяйственной организации была признана агрофирма. Практика доказала, что интегрированные и укрупненные предприятия, построенные по модели агрофирмы, более рационально используют все ресурсы производства. При создании интегрированных формирований агрофирм, рационализируется структура управления и интенсивность производства.

Агрофирма создается для организации определенного вида коммерческой деятельности, включающей всю цепочку. От производства сырья до реализации готовой продукции по организационному, финансовому и экономическому принципу. Агропромышленная хозяйственная организация, основанная на принципах акционерного общества, открытого типа или общества с ограниченной ответственностью в максимальной степени адаптирует отрасль к требованиям функционирования в рыночных условиях и призвана обеспечить наполнение рынка потребительскими товарами и рациональную занятость сельскохозяйственного населения.

Новые формы хозяйствования, предполагают и внедрения новых форм стимулирования хозяйственной и трудовой деятельности. В новых условиях, производственная и коммерческая деятельность хозяйств, должна осуществляться в соответствии с требованиями режима экономии, при расходе

материальных, денежных и трудовых ресурсов, с целью получения наилучшего результата при наименьших затратах.

Для решения данной проблемы на предприятиях сельского хозяйства целесообразно применение коммерческого расчета.

Известно, что основными принципами хозяйственного расчета является оперативно-хозяйственная самостоятельность, окупаемость затрат и обеспечение рентабельности производства, усиление материальной ответственности за выполнение обязательств, экономическая заинтересованность в повышении эффективности производства.

В настоящее время, принцип оперативно-хозяйственной самостоятельности проявляется в предоставлении подразделениям прав в использовании ресурсов и выполнении производственной программы. Окупаемость затрат и обеспечение рентабельности производства способствует развитию и совершенствованию производства, совершенствованию технологии и организации труда, обеспечивает повышение эффективности и качества работы.

Принцип экономической заинтересованности в повышении эффективности производства способствует повышению производства с помощью системы материального стимулирования работников.

Личный доход работника должен эффективно связан с реализацией экономических интересов. Для этого, в частности, необходимо:

- совершенствовать систему тарифных ставок и окладов, поддерживать их оптимальный удельный вес в общем фонде оплаты труда;
- повышать роль и значение премирования работников за повышение производительности труда и сокращение трудовых и материальных затрат на производство единицы продукции по сравнению с достигнутым уровнем;
- научно обоснованно решать вопросы зональных различий в уровнях и темпах роста производительности и оплаты труда;
- осуществлять меры по выравниванию различий в уровнях и темпах роста производительности труда в хозяйствах с неодинаковыми условиями производства в целях достижения равной оплаты за равный труд;
- обеспечивать эффективную взаимосвязь систем оплаты труда с напряженностью плана производства продукции, формами организации труда, системами внутриэкономических отношений;
- внедрять комплексные нормативы оплаты труда в расчете на единицу продукции;
- повышать роль прибыли как фактора роста экономической эффективности производства и источника премирования;
- применять наиболее эффективные формы и системы оплаты труда, взаимосвязи основной и премиальной оплаты с конечными результатами производства продукции.

Все это позволяет более широко внедрять в хозяйствах научно обоснованные нормы выработки, повышать эффективность применяемых форм и систем оплаты труда, устранять недостатки в их организации, комплексно

осуществлять материально-технические, организационно-экономические и социальные мероприятия по обеспечению более быстрых темпов роста производительности труда по сравнению с его оплатой.

Исследования ряда сельхозпредприятий Свердловской области, показало, что в большинстве из них практически не используется в полной мере одна из наиболее прогрессивных форм стимулирования труда - оплата труда от валового и хозрасчетного дохода. Сегодня происходит лишь адаптация отдельных составляющих этой системы.

Ключевыми причинами, которые сдерживают развитие системы материального стимулирования от валового дохода, являются: упрощенный подход к разработке системы нормативов и сопоставимости показателей; неполный охват коллектива организации данной системой оплаты труда; отстранение внутрихозяйственных и производственных подразделений от распределения чистого дохода (прибыли); диспаритет цен на продукцию сельского хозяйства и промышленную продукцию, используемую в аграрном производстве.

В рыночной экономике возрастает роль хозяйственной самостоятельности и ответственности производителей, их экономическое положение определяется конкурентоспособностью производимой продукции, что стимулирует хозяйствующие субъекты вырабатывать продукцию, пользующуюся повышенным спросом, высшего качества и при сокращенных затратах. Для реализации данных мероприятий необходимо, чтобы в каждом хозяйстве действовал эффективный организационно-экономический механизм, обеспечивающий высокую мотивацию труда. При мотивации и стимулировании труда большое значение имеют системы внутрихозяйственных экономических отношений, коллективные формы оплаты труда по конечному результату и материальное вознаграждение работников.

Внутрихозяйственные экономические отношения – это отношения, складывающиеся в предприятии в процессе производства, распределения, обмена и потребления. Они включают: отношения между коллективом в лице руководителя предприятия и внутрихозяйственными подразделениями; отношения внутрихозяйственных подразделений между собой; отношения между предприятием и его работниками; отношения между коллективом внутрихозяйственного подразделения и его членами.

Рыночные методы хозяйствования обостряют необходимость конкурентоспособности предприятия, которая, в свою очередь, может быть обеспечена только совместными усилиями и нацеленностью всех работников сельскохозяйственного предприятия на достижение четко обозначенных конкретных результатов.

В рыночных условиях хозяйственный расчет должен реализоваться на каждом сельхозпредприятии в системе конкретных управленческих и организационно-экономических решений, применяемых в отношениях между управленческими, производственными и обслуживающими структурами. Он проявляется как метод хозяйствования, базирующийся на соизмерении затрат

предприятия (подразделения) с полученными доходами, на возмещении произведенных расходов доходами, материальной заинтересованности и ответственности участников производственного процесса, экономном использовании ресурсов, ответственной самостоятельности.

Эффективность экономических отношений во многом зависит от его организации. Особенности организации являются соизмерение нормативных и фактических затрат на производство сельскохозяйственной продукции с учетом снижения себестоимости, оперативно-хозяйственной самостоятельности структурных подразделений, материальной заинтересованности в результатах производственной деятельности, оперативный контроль за работой. Хозяйственный расчет нельзя внедрить на год, на полгода, или на какой-то иной период.

Внедрение экономических отношений необходимо и очень важно, хотя данный процесс достаточно трудоемкий, требующий осмысления сущности экономических отношений, последовательности и четкости управленческих решений, непрерывного поиска резервов производства.

Поэтому, на наш взгляд, практические действия по организации экономических отношений целесообразно осуществлять в следующих направлениях:

- создание программы действий и разработка материалов по обеспечению хозрасчетной деятельности (документооборот) первичных подразделений;
- система управленческих решений и действий, направленных на успешное выполнение намеченной программы;
- систематический анализ и контроль за результатами деятельности, стимулы и меры ответственности работников.

Доминирующим в данных направлениях являются, направления связанные с системой принятия разумных управленческих решений и стимулированием труда. Именно через систему управления и стимулированием может быть обеспечена эффективная работа всего коллектива и структурных подразделений. Это обуславливает то, что управленческие решения и действия являются главными звеньями в процессе практического внедрения хозрасчетных принципов работы любого трудового коллектива.

Анализ функционирования сельхозпредприятий в современных условиях показывает, что взаимоотношения руководства предприятия и внутрихозяйственных подразделений (при производственной целесообразности) необходимо перевести на договорные отношения.

Мы считаем, что каждое внутрихозяйственное подразделение, как правило, должно иметь право на:

- самостоятельное распоряжение произведенной продукцией после выполнения принятых обязательств и участие в создании необходимых фондов предприятия и резервов в соответствии с принятым трудовым коллективом решением;
- получение доходов от реализации продукции как внутри предприятия,

так и за ее пределами;

- распоряжение частью хозрасчетного дохода, остающегося после покрытия собственных материальных затрат и выплат по своим обязательствам перед предприятием, распределение ее на фонд потребления (оплата труда, расходы на социальные нужды) и накопления (затраты на капитальные вложения производственного и непроизводственного назначения). Средства, предназначенные на цели накопления, могут использоваться централизованно предприятием в соответствии с решением, принимаемым трудовым коллективом, ежегодно.

Анализ и изучение работы ряда сельхозпредприятий Свердловской области, позволил автору выделить следующие модели внутривладельческих отношений:

1. Основанные на хозяйственном расчете производственных подразделений с разной степенью их экономической самостоятельности;

2. Более самостоятельную форму функционирования подразделений, базирующихся на предпринимательском расчете.

Различия в перечисленных моделях связаны со степенью самостоятельности подразделений в организации производственной деятельности, их финансово-экономической обособленности, подходов оценки деятельности, форм экономической ответственности и т.д.

В первом случае уровень самостоятельности структурных подразделений измеряется правом заключения договоров только с хозяйством и входящими в него структурными подразделениями. Они не вступают в производственные отношения со сторонними организациями, не имеют самостоятельного баланса и расчетного счета. Они наделяются правами частичной самостоятельности, которая заключается в выборе технологии производства продукции, распределении работников по рабочим местам, организации учета трудового вклада работников в достижение результатов работы подразделения и т.п.

Имущественные отношения при этой модели реализуются посредством закрепления за подразделениями имущества на правах аренды.

Доход подразделения должен определяться как разница между стоимостью произведенной и реализованной продукции (работ, услуг) по ценам на уровне нормативных затрат и фактическими расходами по производству продукции. В данном случае валовой доход определяется как стоимость валовой продукции в рублях за вычетом прямых материальных затрат.

Отношения с администрацией предприятия должны тресть на условиях жесткого финансового контроля. На предприятии должен вестись раздельный учет выхода продукции и производственных затрат по каждому подразделению, соответственно открыты лицевые счета. Результаты работы хозрасчетных подразделений систематически (ежемесячно и по периодам сельскохозяйственных работ) анализируются руководителями и специалистами предприятия совместно с трудовыми коллективами, обсуждаются и принимаются необходимые экономические и управленческие решения.

Экономическая достаточность достигается через окупаемость производственных затрат.

При второй модели внутрихозяйственных отношениях структурные подразделения должны строить свою хозяйственную деятельность на основе договоров, как со структурными подразделениями предприятия, так и со сторонними организациями по договоренности с администрацией своего предприятия на принципах купли-продажи.

Хозрасчетным подразделениям должна быть предоставлена технологическая самостоятельность, право набора кадров, расстановка работников по рабочим местам и т.д. Они могут иметь лицевой счет. Имущественные отношения хозрасчетных единиц с предприятием строятся на основе закрепления за первыми основных средств с передачей их в производственное пользование и субаренду.

Поставки ресурсов могут предоставляться предприятием под выполнение заказа, а также по самостоятельным каналам за счет собственных средств или средств предприятия на условиях кредита.

Сбыт продукции в первую очередь производится по каналам, определенным предприятием. После выполнения заказа подразделения вправе самостоятельно определять каналы реализации продукции.

Отношения с администрацией предприятия должны строиться посредством фиксированных и договорных цен и отчислений в централизованные фонды. За материальные ресурсы структурные подразделения рассчитываются с администрацией по ценам приобретения, за произведенную продукцию - по договорным или фиксированным ценам. Из хозрасчетного дохода производятся обязательные платежи и отчисления в централизованные фонды, а также за взятый кредит и проценты за пользование.

Фонд оплаты труда основных работников, специалистов и руководителей, исходя из вышеприведенной формулы, можно представить как разницу между валовым и чистым доходом.

Доли оплаты труда руководителей и специалистов в валовом доходе в обязательном порядке должны устанавливаться с учетом размера полной себестоимости продукции, то есть с учетом общепроизводственных и общехозяйственных расходов. В противном случае расчет оплаты труда руководителей и специалистов в валовом доходе теряет всякий экономический смысл.

При использовании системы оплаты труда от валового дохода окончательный расчет за созданный валовой доход проводится в конце года. Доплата за валовой доход определяется как разница между всей суммой доплаты за валовой доход и выплаченной заработной платы в течение года.

Хозрасчетные подразделения могут самостоятельно распоряжаться не только премиальным фондом, но и частью хозрасчетного дохода для выплаты годового вознаграждения и создания резервного фонда.

Более перспективной является система экономических отношений между администрацией предприятия и структурным подразделением, которые

строятся на принципах коммерческого взаимодействия. В этом случае хозрасчетные подразделения имеют полную самостоятельность с закреплением на балансе основных и оборотных средств. Они могут иметь текущий расчетный счет в банке. Имущественные отношения строятся на владении или аренде средств производства.

Подразделение самостоятельно распределяет хозрасчетный (коммерческий) доход. Из суммы выручки, прежде всего, вычитаются налоги и платежи в централизованный фонд, а также за кредиты и проценты за пользование ими. Фонд оплаты труда образуется по остаточному принципу.

За результаты своей деятельности подразделение отвечает не только доходом, но и имуществом.

В этом случае администрация не должна вмешиваться в его производственную деятельность, но выполняет функции управления и контроля товарно-материальных и финансовых средств, расходуемых в счет заказа на производство продукции.

Рациональная система оплаты труда является доминирующим элементом эффективной организации материального стимулирования и источником удовлетворения потребностей работников. Она является основной формой возмещения затрат по воспроизводству рабочей силы в сельскохозяйственных предприятиях.

Основные требования к организации оплаты труда со стороны работников могут быть сведены к следующему:

- уровень заработной платы должен удовлетворять основные потребности человека, учитывать соотношение спроса и предложения на рабочую силу на рынке труда;

- гарантированность, сущность которой заключена в установлении минимального уровня оплаты и своевременность ее выплаты в установленные сроки. Заработная плата может не иметь каких-либо верхних ограничений, она должна стимулировать напряженную трудовую активность работника, возрастая с улучшением конечных показателей производства;

- размер заработка должен соответствовать достигнутому уровню производительности труда, система вознаграждения должна способствовать росту дохода предприятия и его подразделений;

- оплата может осуществляться деньгами и натурой (в пределах норм, определенных Трудовым кодексом РФ) в соответствии с индивидуальным трудовым вкладом конкретного работника в экономические результаты деятельности подразделения и предприятия в целом. Условия и размеры оценки трудового вклада могут определяться трудовым коллективом подразделения.

Спецификой организации стимулирования по второй модели внутрихозяйственных отношений является то, что средства на нее должны быть заработаны работниками каждого структурного подразделения предприятия. Материальная заинтересованность должна способствовать определению размера зарплаты в зависимости от личного трудового вклада и результатов

деятельности хозрасчетного коллектива, экономического состояния предприятия в целом.

Существующие экономические отношения должны способствовать повышению ответственности коллективов за конечные результаты своей работы. Для этого необходимо расширить права первичных структурных подразделений по организации производства, реализации произведенной продукции, распределения полученного хозрасчетного дохода. Соответственно каждый первичный трудовой коллектив должен обладать необходимыми полномочиями, способствующими постепенному переходу к самоуправлению.

Перераспределения функций управления предприятием не должно быть одинаковым для всех хозяйств, так как уровень квалификации кадров, производственные и экономические особенности предприятий у всех разные.

В условиях рыночных отношений, для нормального функционирования хозрасчетных механизмов на предприятиях и в их подразделениях, на наш взгляд необходимо использовать следующие условия:

- создание нормальных экономических условий, которые должны формировать предпосылки, чтобы эффективно работающие коллективы имели возможность получать необходимые доходы для простого и расширенного воспроизводства;

- разумное использование отношений собственности и создание нормальной экономической ситуации в коллективе;

- внутренний (в рамках каждой самостоятельной производственной структуры) управленческий и организационно-экономический механизм внутрихозяйственной хозрасчетной деятельности и мотивации труда работников, разрабатываемый и реализуемый с участием каждого первичного производственного коллектива;

- необходима система мер материального стимулирования и мер ответственности за рациональное использование природных ресурсов и сохранение экологии.

При таком подходе эффективность экономических отношений во многом зависит от того, насколько инициативно и творчески будут работать руководители и специалисты предприятия, работники первичных подразделений. Без формирования у работников осознанной необходимости рационально и эффективно трудиться процесс внедрения хозрасчета будет формальным и малорезультативным.

Таким образом, необходимо кардинально изменить политику в области мотивации и стимулирования труда работников сельскохозяйственной отрасли на всех уровнях управления – начиная от микроуровня (хозяйствующего субъекта) и заканчивая федеральными органами власти. Эта политика должна быть направлена на повышение благосостояния сельского населения на основе роста эффективности сельскохозяйственного производства, повышения плодородия земли и продуктивности скота и сокращения издержек; стимулирование несельскохозяйственной занятости; развитие нового производства и малого бизнеса; совершенствование нормативно-правовой базы,

а также усиление государственного контроля за использованием средств и регулирования заработной платы тружеников села, всемерное развитие социальной сферы

На этой основе, используя отечественный и зарубежный опыт, каждое сельскохозяйственное предприятие может разработать нестандартные системы стимулирования, выражающие экономические интересы всех товаропроизводителей, сочетающие распределение по труду и собственности, гибко реагирующие на инфляционные и другие негативные процессы, имеющие сегодня место в экономике сельского хозяйства.

Список литературы.

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда // М.: Изд-во НОРМА. – 2002. – 416 с.
2. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов // М.: Изд-во НОРМА. – 2003. – 400 с.
3. Ракоти В.Д. Заработная плата и предпринимательский доход // М.: Финансы и статистика. – 2001. – 224 с.
4. Шим Джей К., Сигел Джоэл Г. Методы управления стоимостью и анализа затрат / Пер. с англ. – М.; Информационно-издательский дом «Филинь» . – 1996. – 344 с.
5. Шкурко С, Король С. Организация заработной платы: справедливое распределение и стимулирование высоких результатов труда // Человек и труд. – 2000. – №11. – С.72–75.
6. Панченко А.Ю. Теоретические аспекты рыночной концепции мотивации труда в отраслях АПК. // Диспут плюс №6 . Изд-во Институт социально-экономических инноваций. 2012. – С. 35–39